
Réunion du mois de Janvier 2017

I. COMPTE RENDU DP

Pouvez-vous nous renvoyer et inscrire sur le registre le compte rendu, dans les 6 jours suivant la réunion, comme le prévoit l'article L2315-12 du code du travail.

La direction :

Nous nous efforçons de fournir dans les registres DP dans les délais légaux mais il est vrai que nous peinons à y parvenir, spécifiquement dans cette période.

Considérations FORCE OUVRIERE

Malgré les multiples relances des délégués FORCE OUVRIERE, dans cette période compliquées la Direction ne montre pas l'exemple sur le délai de réponse. Ce qui pénalise l'information que nous souhaitons donner au salarié.

Nous demandons à la Direction de nous répondre dans les délais prévus au code du travail, soit 6 jours après la réunion.

II. FERMETURE DE FIN D'ANNEE

Combien de personnes ont travaillé pendant la période de fermeture de fin d'année ?

Le restaurant d'entreprise étant fermé sur cette période, avez-vous versé une « prime panier » ? Quel en est le montant ? Quand est prévu son versement ?

La direction :

Entre 48 et 61 personnes ont travaillé pendant la période 52. Nous vous rappelons que cette information relève des prérogatives du Comité d'Entreprise.

Les personnes qui ont travaillé pendant la fermeture percevront la prime panier (6.25 € bruts) sur la paie de Février 2017. _

III. DISPONIBILITE 5eme SEMAINE

Durant la fermeture de l'usine semaine 52, certains salariés en congés payés se sont tenus à la disponibilité de l'entreprise.

Dans le cas où le salarié est venu à l'usine à titre exceptionnel :

Comment est-il assuré au niveau du trajet ?

Comment ce jour est rémunéré et/ou récupéré ?

Pour la période de fermeture usine, tout salarié qui veut rentrer dans l'usine doit remplir un formulaire visé par un membre du Comop.

Comment définissez-vous ce type d'activité, qui n'est ni de la permanence, ni des astreintes ?

La direction :

Le cas évoqué est un rappel pendant les congés, dont les règles obéissent aux règles conventionnelles.

IV. PERMANENCE OU ASTREINTE pendant les congés

Combien de salariés ont été en astreinte sur la période de fermeture ?

Comment avez-vous prévu de régulariser cette situation ?

La direction :

Il ne s'agit pas d'une régularisation mais d'une application de l'accord d'entreprise sur les astreintes.

Considérations FORCE OUVRIERE

Vu les difficultés d'organiser les périodes de fermeture et les demandes anarchiques de l'encadrement pour prévoir du personnel afin d'assurer les permanences où astreintes.

FORCE OUVRIERE invite les salariés de se rapprocher de leurs représentants du personnel afin de préserver leurs droits. !!!

V. HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le contingent d'heures supplémentaires a été fixé par le code du travail à 175 heures annuelles. Tout le personnel mensualisé a-t-il obéi à cette règle en 2016?
Si non, combien de personnes ont dépassé ce quota?

La direction :

Un salarié a dépassé le quota.

Non

VI. ACCORD R.T.T

Suite à l'article 12.2 de l'accord de RTT, le personnel ingénieur et cadre effectue 218 jours de travail par an maximum.

Tous les ingénieurs et cadres ont-ils obéi à cette règle ?

La direction :

Nous vous invitons à nous adresser des réclamations individuelles le cas échéant.

VII. BDES

Le dernier bilan social de la BDES datant du 31/12/2015

Quand pensez-vous la mettre à jour ?

La direction :

La collecte est en cours, nous prévoyons de le partager au mois d'Avril 2017.

Réunion du mois de Février 2017

I. TELETRAVAIL

Suite à notre intervention, des salariés ont fait la demande pour le télé travail.

Leurs maitrises sont intervenues auprès du service RH et la réponse a été négative vu qu'elles ne sont pas cadres.

Dans l'article 4.2.1. de l'accord Egalité professionnelle, il n'est pas mentionné que c'est réservé au cadre, ce qui serait en plus de la discrimination.

Qu'en est-il vraiment ?

Nous vous demandons aussi de prolonger le temps d'expérimentation vu les problèmes pour la mise en place.

La direction

Au sein de l'accord et conformément aux règles légales, il est prévu que le salarié pour prétendre au bénéfice du télétravail doit remplir certaines conditions et que ce mode d'organisation du travail peut lui être refusé, entre autre, pour les raisons suivantes :

risque de désorganisation au sein de l'équipe ;

autonomie insuffisante du salarié

Par autonomie suffisante du salarié, il faut entendre une autonomie organisationnelle telle que celle dont disposent les salariés sous le régime du forfait jour

Considérations FORCE OUVRIERE

Les délégués du personnel FORCE OUVRIERE demandent à la direction de clarifier auprès des hiérarchies la procédure. Ainsi les salariés intéressés sauront comment faire leur demande.

FORCE OUVRIERE demande à la DIRECTION l'application des accords signés même s'il y a trop de choses dans le pipe.

II. BDES

Ce document doit maintenir des informations sur les deux années précédentes, l'année en cours ainsi que des projections sur les trois années suivantes

Elle doit être mise à jour régulièrement et à minima selon les périodicités prévues par le Code du travail

En pratique, la BDES doit comporter l'ensemble des informations communiquées de manière récurrente au CE et au CHSCT

Le Code du travail prévoit que l'employeur informe ses représentants du personnel de l'actualisation de la base de données selon des modalités qu'il détermine (Code du travail, art. R.2323-1-7).

Nous vous demandons donc de la mettre à jour au plus tôt et d'en informer les délégués du personnel afin de pouvoir la reconsulter.

La direction

La mise à jour de la BDES en conformité avec les dispositions de la loi Rebsamen est actuellement en cours. Cette action relevant d'une refonte totale, elle nécessite un travail important. Nous estimons être en mesure de présenter cette refonte début Avril.

Considérations FORCE OUVRIERE

Les Délégués du personnel FORCE OUVRIERE constatent encore une fois que sur un sujet où la Direction doit des informations obligatoires, elle ne peut les fournir faute de temps. C'est sûr que la période est très chargée mais quand c'est elle qui demande, nous, nous devons de trouver le temps et les moyens.

III. SALAIRES

Envisagez-vous de communiquer, comme précédemment, les lettres de cadrage cadres et non cadres de distribution des AI aux délégués syndicaux.

Si oui, à quelle- date ?

La direction

Ce point pourra être abordé dans le cadre des négociations avec les délégations syndicales.

IV. CONGES DE PROCHE AIDANT

Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial depuis le 1er janvier 2017. Il permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Nous vous demandons d'ajouter cette option dans l'application absence de l'intranet LATECOERE.

La direction

Concernant le congé de proche aidant, la demande ne doit pas être faite dans l'application intranet, mais par courrier.

La demande écrite ne pourra être faite qu'après entretien avec les RH de manière à préciser dans quel cadre intervient la demande et la durée demandée.

1° Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;

3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;

4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles ».

V. CONGES

Quand mettrez-vous à disposition des salariés la demande de dérogation de congés ? Quelle est la date limite de dépôt ?

A quelle date les salariés seront-ils informés de la réponse à leur demande de dérogation ?

Quels sont les services susceptibles de travailler pendant la période de fermeture ?

Nous vous demandons de prévoir une prestation de repas durant cette période.

La direction

Le formulaire a été remis aux hiérarchies le 23 février 2016.

Concernant la fermeture du restaurant, le contrat de prestation précise que le restaurant est ouvert excepté lors de la période de fermeture usine.

Pour les salariés qui ont une dérogation à la demande de l'entreprise, une prime panier sera mise en place.

VI. INTERESSEMENT

Quand allez-vous réunir les membres de la commission intéressement pour communiquer les données de calcul de l'intéressement 2017 ?

A quelle date sera annoncé le montant de l'intéressement ? A quelle date sera-t-il versé.

La direction

Concernant cette question, l'article 16 « information collective du Personnel » de l'accord Intéressement 2016 stipule que la Commission Intéressement « se réunira chaque fois qu'il y aura lieu à calcul des produits de l'intéressement ou de leur répartition en vue de recevoir les informations correspondantes et de vérifier les modalités d'application de l'accord ».

A ce titre, une Commission Intéressement est planifiée le 15 Mars 2017.

S'il y a lieu, les montants de l'intéressement seront versés sur la paie de mai 2017.

VII. MUTUELLE

Beaucoup de salariés s'étonnent de ne plus trouver le lien relatif à la mutuelle sur le site du CE.

Pouvez-vous nous dire si des modifications sont en cours ?

Où pouvons-nous trouver les informations ?

La direction

La mutuelle n'est plus sous la responsabilité du CE mais des RH

Les informations relatives à la mutuelle et à la prévoyance sont sur intranet

